

成人期障害者の母親におけるケアと 就労の両立困難

田 中 智 子

0. 問題の所在

厚生労働省の『平成27年版働く女性の実情』によると、平成27年の女性の労働力率は（15歳以上人口にしめる労働力人口の割合）は、49.6%（前年比0.4%増）であり、生産年齢（15歳～64歳）に限ると66.8%（前年比0.8%増）と年々増加しており、さらに、有配偶者の労働力率は51.4%とM字型のカーブは年々緩やかなものとなっている。しかし、働き方の内実を見てみると、女性の働き方は過去10年以上一貫して、非正規労働者が50%を超えており（平成27年度は56.3%、男性は21.3%）、正規労働者、非正規労働者共に男女の賃金格差も開いたままである（同報告書）。

さらに、子育てをする女性には就労との間に大きな葛藤を抱えることになる。「正規労働者の夫と専業主婦の妻（に二人の子ども）」という標準世帯とされてきたモデルはもはや形骸化し、多くの妻は稼得者としての役割も課せられることになる。佐々木（2012）は、M字型カーブの底が上昇し続ける要因の一つとして、結婚や出産による（就労）中断後早い時期に再就職する層が増えていることを指摘したうえで、「パートという働き方は、もはや時間に余裕のできた中高年女性の働き方ではない。はっきり言えば、「子育て期間中の再就職」が起こっている」と指摘する。さらに西村（2014）は、就労と子育ての調整に悩む時期は、乳幼児を抱えている時期（だけ）ではなく、子どもがある程度成長して再就職するようになる「ポスト育児期」（末子就学から高校卒業まで）まで継続すると指摘している。実際、厚生労働省が実施している21世紀出生時縦断調査によると、出産後も変わらず常勤で働く母親は年々増加している（出産1年前の就業状況が「勤め（常勤）」の場合、5年後も常勤の割合は、平成13年出生児で40.1%、平成22年出生児で55.5%）一方で、出産退職や育児休業取得が困難な働き方にある、あるいは就労しても短時間勤務、短期間での転職をする女性も多くいるなど母親の働き方の二極化が進んでいる。Hochschild（1989=1990）が「第二の勤務」と表現したように子育て期間中に再就職した共働き家庭の女性は、仕事のほかに、子育てと家事の大変を引き受けることの緊張に常にさらされていると言えよう。仕事と家事・子育てという時間と資源の管理を日々しながら綱渡りの生活することとなる。

通常の子育てにおいても、強い緊張関係にある就労と家事・子育てであるのに、障害者のケ

アとなるとさらに大きな葛藤を生じさせることとなる。障害者のケアには、母親には子どものケアの専従者となるようにという社会的期待が大きい。その中で、子どもの日常生活の様々な場面において母親は就労を含む自分自身の人生を脇において、子どものケアに専念することが求められる。

本稿においては、就労形態別に成人期障害者のケアをしている母親へのインタビュー調査をもとに、就労とケアの両立をめぐる葛藤の実相を明らかにすることを主眼とする。そこで、まずは先行研究を概観し、「母親の就労」というテーマへの注目が少ないことを指摘した上で、限られた先行研究の中で「障害者の母親の就労」というテーマがどのように論じられてきたのかを整理する。そのうえで、インタビュー調査をもとに、成人期障害者の母親の就労の実態と、どのような社会的要因が就労を促進／阻害するものであるのかを明らかにする。

1. 障害者の母親の就労をめぐる問題

障害者の母親をめぐる困難や問題に関する先行研究は、ケアラーとしての母親の位置づけへの着目の中で障害受容やケアに関する負担に着目したものが多く、就労を含む母親の人生という視点での蓄積は多くはない。藤原（2006）は、「「障害児の母親は、子どものことに専念していてあたりまえ」という不文律がある中で、母親がフルタイムで働くことや、子どもから離れた場所で活動するという生き方は特別視される」と指摘している。

江尻（2014）は、国内外の障害者の母親の就労に関わる先行研究を整理する中で、障害児を育てている母親において、ワーク・ロス（就労困難、労働時間の短縮など）が生じていることを確認している。実際、田中（2010）江尻・松澤（2013）においても、障害者の母親の就労率は、どの年代においても一般女性のそれに比べて低いことが明らかになっている。母親の就労が困難であることは、家計がシングルインカムによって支えられることを意味しており、家計の状況へと直結する。田中（2010）は、障害のある子どものいる世帯のうち、所得階層の最も低い第Ⅰ分位に属する世帯が39.9%（通常は20%）と高くなっており、その要因として母親の就労との相関があることを指摘している。

ここで、母親の就労状況を左右する大きな要因の一つである障害のある子どもの生活を支える社会資源についても触れておく。木全（2010）によると、障害児者の一時預かりを意味する「レスパイトサービス」とは、「障害児者をもつ保護者を一時的に、その障害児者の介護から解放することによって、日ごろの心身の疲れを回復し、リフレッシュするための援助のこと」であり、1980年代以降多くの自治体で独自の制度化が行なわれた「緊急一時保護事業」の要項の中に「介護者の休養」を含んでいた。その後、子どもの放課後や休日の活動保障と同時に、就労に代表される親の生活保障を訴える運動が全国的に多く広がり、「障害のある中高生の放課後等の活動の場の確保及び保護者の就労支援と障害児を日常的にケアしている家族の一時的な

休息」を目的とするというように、目的に家族の就労支援や休息が明記された障害児タイムケア事業が制度化されたのが2005年のことである。それと前後して、2003年に支援費制度が施行され、障害児者の外出援助であるガイドヘルパーが広く普及した。これらの事業によって、障害児者の放課後や休日の暮らし方は大きく変化し、家族以外の支援を受けることが日常的になり、選択肢として現実的に考えられるようになったのもこの時期からと言えよう。今日では、児童福祉法に基づく「放課後等デイサービス」が都市部を中心に広く普及し、学校に事業者が迎えに来て、事業所で時間を過ごしたのち自宅まで送り届けるというのが日常的な光景となっている。

以上のことから、障害児者の母親の就労状況を左右する社会的条件というのは、短期間で大きく変容したこととなる。今回の調査対象者たちは、上記制度の創設以前あるいは草創期を経験しており、障害児者およびその家族を支える制度が未整備な状況での考察であることに留意が必要である。

2. 調査の概要

本項では、調査全体では子育て時期の違いによる就労状況の比較を目的として、学齢期・就学前期のデータも収集しているが、現在、特別支援学校高等部卒業後の福祉施設を利用する障害者をケアする母親へのインタビュー調査の結果を使用している。今回の調査では、今後の働き方についても聞いているので、定年退職までに一定期間がある50歳前後の者を対象とした。本研究においては、2015年1月から2015年8月にかけて、本調査の趣旨を説明したうえで協力が得られたフルタイム12名を対象として、子どもの送迎等との調整が必要となる週30時間（調査時点の制度では社会保険の加入対象となる）を目安にフルタイム4名、パートタイム5名、無職3名の方の協力を得た。なお、調査の設計、データの収集・分析は、共同研究者の丸山啓史（京都教育大学）と協力して行なった。

本調査では、事前アンケートとして、家族構成やこれまでの家族歴・職歴、1週間の子どもの生活と母親の就労状況などを記してもらい、インタビュー調査における聞き取りの参考とした。インタビューでは、①現在の就労状況、離職の理由（無職の場合）②仕事と保育・療育・教育の両立③働くことに関する家族の意識と関わり④社会資源の活用⑤働くことに関する意識について尋ねた。事前に、インタビュー項目を対象者に渡し、中には、事前に調査内容に関連する資料を準備してくれた対象者もあり、分析においては、それらも活用した。インタビューに際しては、一人当たり1時間から2時間程度をかけて聞き取りを行ない、対象者の同意を得てICレコーダーに録音したうえで、逐語録を作成し、分析を行なった。

3. 調査対象者

対象者の概要については、【表1】のとおりである。本対象者の就労形態別の職の履歴とより就労へと促進する（就労時間を長くする）要因と就労を阻害する要因（就労時間を短くする）の関係については、【図1】に示したとおりである。

本文中、名前を大文字で記述している「Aさん、Bさん…」については母親自身のことを、小文字で記述している「aさん、bさん…」については障害のある子どものことを示している。

4. 倫理的配慮

本研究は、日本社会福祉学会倫理指針を遵守しており、佛教大学「人を対象とする倫理審査」で承認されたものである。また、調査対象者に対して、調査の目的や、データの取り扱い方法などについて書面で提示し、同意を得ている。調査結果の公表に際しては、個人の特定がなされないように匿名化を行なっている。

5. 調査結果

本項では、インタビューをもとに、母親の就労の実際、特にケアとの両立を試みる中で、その影響を受けたと思われる働き方と、就労を促進する／阻害する要因について考えてみたいと思う。

5-1. 障害者の親特有の働き方

本項ではまず障害のある子どもをケアしながら働くうえでは、働き方そのものに特有な状況があることを確認したい。

○子どもが利用する事業所で働く

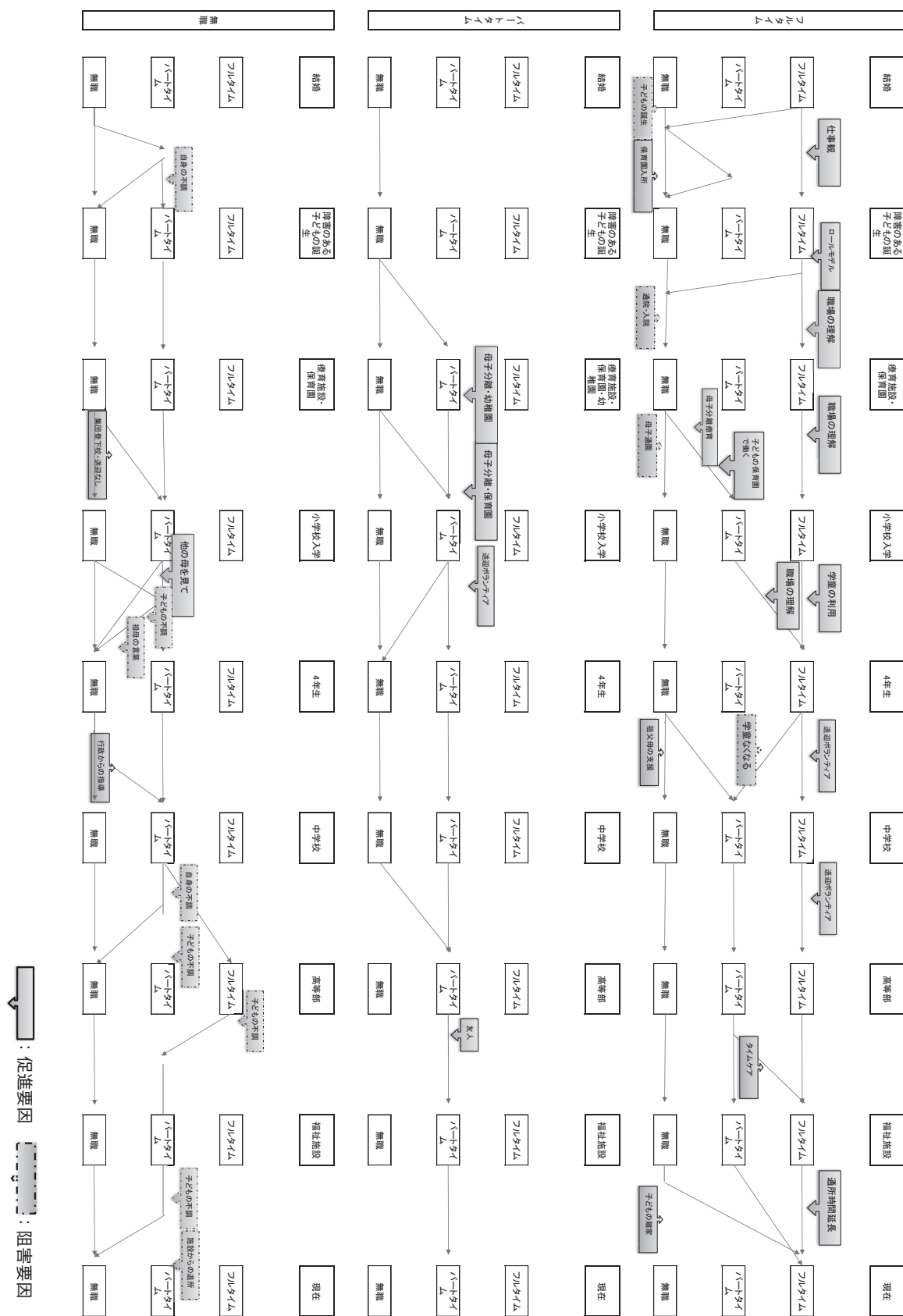
Aさんは障害児の誕生以前から、Dさんは子どもの保育園入園をきっかけに子どもと同じ保育園で働いた。障害児保育に理解のある保育園ということで、その母親の就労にも制度的にも同僚の心情的にも配慮があったことで働くことが可能となったのである。初職からaさんの誕生以後も正規職で働き続けたAさんは、例えば体温調節が困難である場合には、低年齢児の部屋で対応するなどaさんの障害への理解と、子どもの緊急時には帰らせてくれるなどの対応をしてくれた同僚の配慮により、就労継続が可能であったと述べている。またDさんは、障害のある子どもを受け入れてくれた保育園で、自分も調理補助の仕事をすることで働くことができたと言っている。

表1 調査対象者の状況

就労形態	名 前	年代	現在の職業	労働時間（週）	子どもの年齢	子どもの障害名	ケアの必要度*	職の履歴
フルタイム	Aさん	50代前半	保育士	36.5時間	19歳	身体障害	中	フルタイム→【g 小学4年学童卒所】パート（半日）→【福祉施設入所】現在
	Bさん	40代後半	看護師	40時間	20歳	知的障害	高	【姉誕生】退職→【姉保育園入園】就職→【b 誕生】退職→【b 5歳】就職パート→【b 小1】現在
	Cさん	50代前半	銀行	33時間	24歳	知的障害	高	【結婚】退職→【c 11歳】就職パート→【c 16歳】現在
	Dさん	50代前半	障害者施設	50時間	31歳	知的・身体障害	高	【保育園入園】パート→【d 4歳】現在
	Eさん	50代後半	障害者施設	30時間	33歳	知的・身体障害	高	【e 生後半年】退職→【e 24歳, グループホーム利用2年目】現在
パートタイム	Fさん	40代後半	児童関係	20時間	18歳	知的障害	中	【?】退職→【幼稚園入園】就職パート→【f 10歳】転職
	Gさん	50代前半	高齢者施設	18時間	19歳	知的障害	低	【結婚】退職→【保育園入園】就職フルタイム→【g 4年生学童卒所】退職→【高等部入学】就職パート
	Hさん	50代前半	高齢者施設	15時間	22歳	知的・身体障害	高	【結婚】退職→【小学部入学】パート→【h 小学4年生】退職→【高等部入学】現在
	Iさん	50代後半	高齢者施設	14時間	28歳	知的障害	高	【結婚】退職→【高等部入学】就職パート
無職	Jさん	40代後半			22歳	知的・身体障害	低	【結婚】退職→【姉誕生後】就職パート→【母子通園入園】退職→【中学校入学】就職・翌年退職
	Kさん	50代後半			29歳	知的障害	低	【k 2歳】退職→【小学校入学】就職パート→【高等部入学】フルタイム→【高等部3年】パート→【福祉施設2年目・福祉施設変わる】退職
	Lさん	50代後半			29歳	知的・身体障害	高	【結婚】退職

*ケアの必要度：母親の就労に大きく関連すると考えられる「自力通所」「留守番」「身辺自立」の3項目について、すべて「できる」場合は「低」、1つもしくは2つ「できない」がある場合は「中」、3つとも「できない」場合は「高」とした

図1 調査対象者の職業経路と就労の促進／阻害要因



A：…（子どもの通園先と自分の職場が）同じ保育園…なので一緒に行って一緒に帰って…急に休んでもいいですよって感じで。（子どもの用事で）急に帰らなあかんくなくても、（同僚が）ああ、頑張りますって感じで頑張ってくれたりと

D：ぜひ普通の保育園に行きたいという気持ちですが、当時はとても強かったんです。なので、その保育園は障害の方も受け入れている保育園だったので、もうそこに行きたいという思いがすごく強くて、…そのまま働きつつ、その間に就職、正職員になった。

また、パートタイムのヘルパーとして働く Iさんは、子どもが利用している事業所で自分も働くことで、柔軟な働き方が可能であるとしている。子どものところにヘルパーを派遣してもらっている時間に、自分は他の利用者のところへ支援に行く、緊急時で自分が働けない場合は、子どものヘルパーもキャンセルすることで（その空いたヘルパーを自分の行くはずだった利用者に調整する）働き続けることが可能となっていると述べている。

I：娘のところには別のヘルパーさんが来て、私はまた別なところに行くって感じで、安心して働けるっていうか。急に熱だすこともあるし、警報が出てってということもあるので、最初の内はその都度、「朝、警報出そうやから警報出たら（仕事行けなくて）ごめんなさいね」とかって言うてたんで、今はもうそういうの分かって、どういうときに私がいけなくなるかってのをわかってるから…もう電話一本で、いいよいいよって言うてくれるので、なんとなく辞めずにきてるかなって感じなんです。

○正規職員よりも出勤日数の多い非正規職員という働き方

現在、週に40時間働いている Bさんは、社会保険等に参加する就労時間を確保するために、平日は就労時間が限られているので、出勤日数を増やすことで補っている。同じ職場で働く誰よりも出勤日数が多い現在の状況は、Bさんにとって大きな負担となっている。

B：私だけ週6日勤務です。…正規の人は4週8休です。…だから、誰よりも働いてるんですけど、早く帰ったりするので、時間数は変わらないと思います。…ちょっと「しんどいなー」って思ってるので（いずれは勤務日数を減らしたい）

○夜中に働く

昼間は、子どものケアや母子通園などで、子どもに付きっきりの状況を求められる母親であっても、「家計の必要から」就労を余儀なくされる場合もある。Jさんも「生活がしんどかったので」子どもが幼少期は、昼間は母子通園、夜は仕事という生活を送っていた。そのような生活の無理が重なったせいか、Jさんはその後、日常生活に支障が出るほどの病気を発症することとなる。

J：母子通園で、家帰って来て、旦那が帰ってきてタッチで夜行くって感じ。また、朝、

母子通園、この繰り返しというのをしばらくしてたので。…子どもが帰ってきて、寝させて、大体18時過ぎぐらいから出てたかな。夜中1時とか2時ぐらいまで、仕事だったかな。

○ケアの妨げにならない仕事の選択

障害者の母親に求められるケア役割は多岐にわたる。また、そのケア役割を母親自身も内面化している場合も多く、その優先順位は高い。そこで、就労を検討する場合もケアの妨げにならない範囲での仕事の選択を行なっているケースも多くみられた。Eさんは、子どもがグループホーム入居後に仕事を開始したが、現在でも子どものケアやその関係の用事がある場合は、仕事よりもそちらを優先すると語っている。またパートタイムで働くFさんは、年度末に職場で就労時間を増やすよう促されても、3月初旬の卒業式後子どもが在宅になるので、日中一次支援やガイドヘルプなどの福祉サービスが利用できるとき以外は断ったと語っている。また現在ヘルパーとして働くHさんも、そもそもヘルパーという仕事を選択した理由として、子どものケアとの融通が利くこということを上げており、実際そのような働き方をしている。

E：子どもがいない平日のみしか仕事は受けないというところと、平日であれば、こういった感じで、用事があつたりとか娘のところの家族の会議があつたりとか、娘の所の用事があるときには、仕事は入れません。だから、娘に何もないときに、私の体が空いてるときには、仕事を入れるようにしてます

F：仕事の予算が余っているので「1月から3月まで、毎日（仕事に）行ってもいいよ」とか（職場の人に言われた）。…でも去年なんか3月6日が（fさんの高等部の）卒業式なので、その後私はもう絶対ケアせなあかんというのが分かってたので…それで後の何日かは、日中一時支援に2回行ったのと、ガイドさんと出掛けたのが2回。…ただ私の（就労時間の）持ち分はかなり余ってたと思います。「こんだけ余ってるからもっと（仕事に）行きや」って（職場の人に）言われてたんですけど、「もう無理です」って言って（行かなかった）

H：実家の用事とかhさんの（障害の）こともみんな事業所（勤務先）知ってくれてるんで、来るときだけでいいから来てって契約なんです。だから今月はこんだけ行きますみたいな感じで出すんです。

○仕事における葛藤

前述のようなケア優先の働き方をした場合、当然ながら仕事場面においてしわ寄せが生じる。例えば、誰よりも多い出勤日数をこなしているBさんは、正規職員への打診があった際も、子どもの送迎のためにどうしても正規職員が出勤すべき時間に間に合わないためと仕事内容的にも決まった業務内容でないと送迎に間に合わない心配があるため断ったと述べている。また研

修などでステップアップする機会も、子どものケアを優先させるために、仕事を優先させるのは「違う」と断念してきたと語る。

B：どう考えても朝は（子どもの送迎があるので）9時15分しか無理なんやと。常勤，どう転んでも常勤にはなれへん。以前「常勤なってみる？」って言われたんですけど…（正規職の仕事も）ちょっと興味もあったんですけども，常勤っていう話も持ってきてくれはったけど，もうやめました。…子どもさんを産みはっても育休だけとって，保育園に預けてずうっと仕事してる人っていうのは，スキルも高いし，どんどん上がっていきはります…自分はまあパートだからいいんですけど，スキルアップの場は無かったですね，研修に行くとか，出るとかね。そういうの，あんまり無かったですよね，…もうちょっとステップアップしたいなって思うことは何回もあったけども，「いや違うな」と思って…

また現在，教育関係の仕事をパートでしているFさんは，本当なら自分が持っている資格を活かしてフルタイムの仕事をしたいと語っている。しかし，自分がフルタイムで働くことで，子どもの生活に影響が出るのではという懸念があり，その選択はできないと語っている。

F：本当はこの仕事じゃなくて，ちゃんとクラス担任とか持って。（現在のような）補佐的なことじゃなくてね，幼稚園で担任とか，保育園で何歳児を受け持ったり，とかっていうようなことをしたいなとかっていう思いはあるけど，今は出れないと思ってます。…例えば（フルタイムで仕事に）出た後に，何かでfさんが荒れたりとかしますよね。すると後付けで，やっぱり私の気持ちがそっち（fさん）へ向いてないんやろうかって思うこともあるやろうし…その辺できつと葛藤したりしてるんやろうとは思いますがね。

またFさんはさらに，仕事の出張も諦めることが多かったと語る。日中一時支援事業やヘルパー事業所の多くは1ヶ月以上前に申し込みをしなければならないところも多く，急な対応は困難であり，諦めざるを得ないという。また，Fさんは仕事後の同僚や関係者との雑談や夜の飲み会なども子どものケアのために「仕方がない」と参加することを断念している。

F：仕事の融通は，もう諦めるって言ったら変やけど，一番諦めなあかんのは出張で，…急に2週間前ぐらいに「出張に行ってくれ」みたいな指示が出たりするので，そうなると「あらっ」みたいな感じになって，一応（子どものケアをしてくれる事業所を）手配をするんですけど，やっぱり急に言われると向こう（子どもの事業所も）も「ちょっともう人数いっぱいです」とか，「キャンセル待ちです」とかって。…一応（子どもの障害は）別にプライベートなことなので「出張，ちょっと行けません」って言ったら，（職場の人は）「えっ」という感じ（で戸惑っている）

5-2. 就労することでケアに生じる葛藤

幼少期に就労を優先させることは、多くの場面で母親の参加を求められる療育や母子通園などを断念せざるを得ないこととなる。それは、母親にとって、自分の就労か子どもの発達かという極めて困難な二者択一的な選択を強いることとなる。しかし、母親の稼得も家計の中で重要な位置を占めるようになった現在、常にケアを優先できない場合も起こり得る。Aさんは、専門家からは療育を進められたが、子どもの将来のためにもお金が必要という判断から働くことを選択している。また、Dさんも療育を進められたが、自分が感じた不信感から一般の保育園に通うことを選択し、そこで自分も就労している。

A：（乳幼児期の療育を進められたことは）ありましたが、私が働き続けるには（療育施設の）時間が全く合わなくて選択しませんでした。…（療育を優先するか）生活を取るかって事なので、もう、生活重視ですね。先の方を見たときに、立って歩いて何でもできる子になるんやったら、別に今のままで辞めて別の仕事、違う内職とかでも良いかなと思ったんですけど、（子どもの障害のために家を）改築しないといけない場合、お金ついてこないなと思って、いやなんとしても頑張らなあかんと。働いている場合じゃないよっていうふうな先生からの声掛けはありましたけど、でも誰も代わりにローンを払ってくれません言うて、私はそっちを取りますって

D：…（専門家に対して）すごい不信感みたいなのが当時あったんですね。その病院に対してとか、その療育機関に対して。なので、ぜひ普通の保育園に行きたいという気持ちですが、当時はとても強かったんです…療育の機関には通ってないんです。

一方で、就労時間を短縮する、就労形態を変えたことで、納得する（に近づく）ケアができるという実感を持っている人もいる。フルタイムからパートに変えたことで、Aさんは子どもとの丁寧な関わりが以前よりできるようになったと実感しており、Bさんはきょうだいの習い事の送迎や近所付き合ができるようになったと実感している。

A：フルで働くってすごくハードだったな。パート勤務になって見えてなかった我が子が見えたりして…前よりは丁寧に育てられてるかな…（パートになって）ちょっとご飯も作れる日は（前もって）作っというたりすると「ええ、今宿題こんなやってんのん」という会話ができるかな。友だちの会話も出来るから、そういうところの膨らみみたいなのが全く無かったんだなっていうのにも気付くし、出来るようになったなあって思ったときに「あ、いいかも」と思えたんです。

B：子どもが6年になるまでは、仕事も13時か14時で帰ってたので、…子どもがやりたいって言うたことの送迎とかそんなんは何とか出来たと思いますわ。…（近所の子どもの）呼べるときは呼んでみたいな、行き来ですよ（はできた）…きょうだいには、bさんのことでやっぱりちょっと普通と違う生活やないですか、やっぱりちょっと可

哀想やなと思ったり、なるべく普通にしな、と。「bさんがおるから友だち呼ばれへん」とか、「友だちとどこどこ行けんかった」とか、そういうの作らんとこと思って、家をオープンスペース、開放するじゃないけど、「おいでおいで」とかやってみたりとか、なんかしてたんですけど。

しかし、Aさんはパートタイムになり、在宅時間が増えたことで、学校からフルタイムであれば呼び出しがかからないような場面でも、呼び出されるというように周囲からの「ケアに専念している母親」という期待に違和感を感じたと語る。

A：パートで昼までになると。「だから（子どものケアが）できるよね？」みたいに。「お母さんいるんでしょ？」って聞こえてきて「お母さん、お母さんて言わないで」とか思って…町内も（声が）かかりますし学校も「お母さん昼から居はんねんやったら、（子どもがちょっとした体調不良時などに）これちょっと迎えに来てもらっても大丈夫かな」とか、そういうのはありました。

5-3. 就労の促進要因

以上のところで就労の現状について述べてきたが、ここからは就労時間を延ばす、あるいは就労形態を変える（無職→パートタイム→フルタイム）など就労を促進する要因として語られたものについて整理する。

○職場の制度的配慮

制度的配慮としては、勤務時間や場所を、障害のある子どもが使える社会資源の状況に合わせて設定してもらうことで就労が可能となっていた。Aさんは、学童保育時間にあわせて勤務時間を調整してもらえたことや、学童保育終了後に子どもの放課後の預け先がなくなった後は、半日勤務と勤務形態を変えるという対応をしてもらったことで、同じ職場で継続して働くことが可能であったと述べている。また、Bさんは、夏休みなどの長期休暇は子どもの預け先がないという事情も理解してもらえたから仕事を継続できたと述べている。Cさんは、勤務地を自宅の近くにしてもらうことで、障害のある子どもと高齢者の二重介護との両立が可能であると述べている。

A：勤務時間をちょっと短縮してもらったり…18時までに（学童に）迎えに行かなくちゃいけなかったんで、最終17時までの勤務にしてもらったりとかね。…そして、（学童保育を卒所して）いよいよもうどこも行く所がなくなった時には、パート勤務半日しか働けなかったんですけど、その半日勤務という形で雇ってもらったこともできたので。何もかも事情を知ってもらってる所でずっと続けられたというのは、事情を知ったうえで雇ってくれはったというのはすごいありがたかったなと。

B：ここ（今の職場）やからこんなに勤められたん違うかなと。もう（働き始めて）12年になるので。…夏休みは8月はほとんど仕事に来ない。ね、月10日（勤務）とか、希望が通るんです、通してもらえるというか。でも、それは事情を全部お伝えしてるので、理解していただいて、それはすごい助かってます。

C：勤務先には障害のある子と高齢者がいるというで、自宅より通勤の時間は15分から30分というふうに指定させていただいて、無理をきいていただいております。今の勤務地も前勤務地も自宅から15分の所にさせていただいて勤務しております。（就労形態について職場に）何か言っておきたいことがありますかっていうのを書ける欄があるんです…

○同僚の配慮

前述のような勤務時間や通勤時間などの制度的な配慮の他に、同僚の配慮や仲間意識に支えられたことがあるということは働いている多くの対象者が語っている。例えば、Dさんは、職場の組合の中で、働き続けるためにお互いを支え合うという雰囲気があったから就労が継続できたと語っている。また、Gさんは、子育て経験のある上司が、障害児の送迎等の状況を知る中で「ひどいな」と共感し、配慮をしてくれたことで就労継続が可能になったと語っている。

D：急に休んだりとか、ちょっとの期間「ちょっとすいません。休みます」って言っても、カバーしてくれる職場であるっていうところは。「休みたい」って言った時に、例えば「明日休みます」って言ったら、「駄目です」とは言われない、っていうところはあるかなと思います。職場全体がそのね、今はすごく弱小なんですけど組合がやっぱりすごく、私達の先輩が頑張って築いてこられたってところが大きくて、本当にその人を働き続けてもらうために何ができるかなっていうので、ずっと本当に力になってもらったなっていうのは私自身はすごくあるので。

G：（保育園当時勤めていたのは）随分融通が利く会社…その営業所の所長さんとかもこういう子どもがいるしていったらわりかし融通を利かせてくれはって…所長さんにこういう理由（学校や学童の送迎がある）で私も働けませんっていったんです。そしたら、そのときの所長さんが、「障害持った子どものお母さんは、働けないことになるしそれはひどいな」って言わはって、「なんとか間に合うんやったら抜けても良いし、辞めんといて」って言われて…そう言ってくれはったんで辞めずに、あの学校の送り迎えとかしながら（仕事に）行けることになって

○祖父母

一般の子育てにおいても、現在、母親が働くうえで祖父母の役割は不可欠なものとなっている。今回の対象者の多くが祖父母が就労を支えてくれたと語っていた。Aさんは、緊急時に、

Kさんは、夏休みなど障害児を含む子ども全員を祖父母が看てくれたことで仕事や息抜きが可能となったと語る。

A：（祖父母には）助けてもらいました、病気の時とかも預かってくれましたし。今はもう小学校高学年位から「もうだっこ出来ひんし、預かれへん。トイレによう連れて行かん。」と言って、小学校高学年位からは（子どもを）単独で預かってもらうことは無いんですけど

K：両親が元気なときは、夏休みちょっと電車で送って、一週間ぐらい見てとか言って頼んで、子ども（kさんときょうだいの）3人送ったこともありますけどね。おばあちゃんに送りつけて。…だから、その元気なうちはずっと、最近まで、休みになったら、kさんだけ行かしたりとかしてましたね。だいぶ助けてもらいましたね。

しかし、祖父母の援助には、丸山（2013）が指摘するように不安定な要素もある。祖父母が高齢になるにつれて子どもをケアできなくなる、特にAさんが語るように障害児のケアは体力が求められる場面も多く困難になるケースや、子どもへの養育態度をめぐって祖父母と価値観の相違が生じ、頼ることができなくなったと語る対象者もいた。祖父母の援助を前提として母親の就労を考えることは、それができない場合／なくなった場合に、母親の就労を不安定なものとするにつながる。

○送迎を援助するボランティア・友人

障害児をケアする母親が働くうえで、大きなネックになるのが送迎である。会社の始業・終業時間と子どもの通う学校・事業所等の時間が合わないことは多くある。そのようなときには、前述のように仕事を子どもの時間に合わせることで調整するか、もしくはそのずれた時間を何らかの社会資源で埋める必要がある。

また、母親に寄せられるケア役割は非常に大きく、例えば小学生の学童保育は一般的には、子どもの居場所であると同時に親の就労を保障する機能を有しているはずであるが、障害児の場合は、そこを利用するに際しても親のケア役割が前提とされている。例えば、Gさんは学童保育を利用するに際して、行政の担当者との間で次のようなやり取りがあったと話している。

G：学童には何とか入れてもらえたんですけど、お母さんが小学校に迎えに来て、学童に連れて行って…また学童に迎えに来て、学童からも家に連れて帰って下さいねという形やったんですけど、それでも良かったらうちに来て下さいって言われて…

そのためGさんは、当初、学校から徒歩5分の場所にある学童保育に子どもを送るために、仕事を抜けていた。その対応について、役所に相談する中で、周囲の健常児の親たちが協力してくれることになったと述べている。

G：そういう訴え（学童の送迎を親がしなくて良いようにしてほしい）を役場にしているってみんなが知らはって、みんな学童のお母さんやから仕事してはるんやけど、仕事休みの日に、小学校から学童まで行ってあげるわって3人ぐらい手を挙げてくれはって、小学校の支援学級の担任の先生もぼくも行ってあげるわって言ってくれはって、私が会社を抜けて行かなくて良くなったんです。ほほ、週5日私が毎日行ってたのが…週にほんまに一回とかしか会社を抜けなくても良くなってそれが学童終わる年までやってくれはって…

またDさんも職場の同僚が、ボランティアを組織したり支える会を作ってくれて、学童保育への送迎を支えてくれたと述べている。

D：…職場がすごくいい職場で恵まれた職場でね、「放課後児童館に行くのに、ボランティアさんがいないと来たらいけませんよ」っていうことだったので、交替で休んでついて行ってくれたりとかね…組合で（子どもを）支える会みたいなものを作ってもらえて…「会を作って、とにかくカンパしてもらおう」とか言って、お金を集めて、その分をボランティアさんに払うお金にしたりとかしてね。…すごい長い間支えてもらったっていうのがありますし、会として10年近くはあったかな。

またFさんも、ママ友というインフォーマルなつながりに支えられたと語っている。自治体による対応の差はあるが、ガイドヘルプが学校や施設の送迎に使えない場合もあり、硬直化した制度を埋めるのが、このようなインフォーマルなつながりであることを示している。

F：理解のあるママ友が。全然健全な（子どものいる）お家の方なんですけどが、「（困ったときには）言うて」って言ってくれはる人がおって。ほんで「またお願いします」ってメール送ったら、「いいよ」とか言って。「8時に連れて行くから8時40分まで、40分くらいやけど待っててもらえる？」って言ったら、（自宅に）8時に来てくれはって。すごい寒い日とか申し訳ないなと思うんやけどお願いしたりずっとしてました。…だから何かの時はほんまに、今まで培ってきた人間関係をフルに使わないと、暮らしていけないんやろうなって。制度とかより結局ママ友なんかなって思ったりします。…ガイドを送迎に使ったら駄目なんですよ。…それですごく困ったときなんかは、結局そういう友だちを頼る。制度はほんまに当てにならないというか。

上述のようなインフォーマルなつながりは、それを担ってくれる人次第という非常に不安定な面もあり、またそのようなつながりを持つためには属人的な特性も必要であり、すべての人に可能な対応策とはならない。実際、Kさんを含む複数の対象者が、この送迎の課題をクリアできず、就労を断念した経験を語っている。

K：（小学校入学時に学童行くに）聞きに行ったんですよ。1年生やったらどうしても（帰りが）早いですからねえ。そこ（学童）へ行くのも自分で行かなきゃいけないし、帰るのも自分で帰らないとしょうがない（と言われた）。これはちょっと無理だなあと思って（仕事をやめた）。

○きょうだい

障害児のきょうだいも往々にして、ケア資源として機能する。Gさん、Jさんが述べるように、母親の短時間の外出や学校の送迎など制度が対応できない隙間時間を埋めることを、身近にいるきょうだいは期待されることを示している。

G：夏休みとか、お兄ちゃんが小学校六年生まで、中学行くまでは、ちょっと二人で留守番とか夏休みの間してもらったりとか、夜やったらお兄ちゃんがもう大きくなってきてるから、ちょっとおばあちゃんとか行ってくるし（gさんと）二人で留守番しといてねとか頼りました

J：うちね、すごく学校から近かったんです。お姉ちゃんがいたので、お姉ちゃんが（jさんの）車椅子押して行ってくれてた。そしたら、学校で先生が迎えてくれるっていうそういう体制が学校ができてたんです。だから助かりましたね。

5-4. 就労の阻害要因

次に、就労時間を短くする、あるいは就労形態を変える（フルタイム→パートタイム→無職）など就労を阻害する要因について考察していきたいと思う。

障害のある子どものケアと就労の両立が困難になる場面として、幼少期から成人に至るまでの日常的なケアに加えてあらゆる場面での付き添いや送迎、緊急時の対応などがある。障害のない子どもの場合であれば、ある一定の年齢になると、親の付き添いは求められなくなるが、障害のある子どもの場合はそうはいかず、それをカバーする制度もない中では、親が必要とされる場面は多くある。

○母子通園

特に幼少期の母子入院・母子通園などは、母親にとっては育休から復帰の時期と重なり大きな葛藤を生じさせる。Iさんのように、専門職の人から母子通園が絶対的なものとして助言されるケースも往々にして見られ、そうなる仕事やきょうだい児の世話などを脇において母子通園に行くこととなる。

I：その当時は、（母子通園の）一日訓練休んだら、大人の一歳に匹敵するとかって聞かされて、「絶対休んではいけない」とかって、産後（下の子の出産後）もすぐに行き

始めましたね。(下の子は)母に預けて、なんかもう休んでられなくて、その「一日休んだら、一日訓練休んだら一年分や」とかっていうのをすごく聞かされて、…もう絶対休んではいけない」っていう感じで、通ってましたね。だからその働くなんて夢にも私は働けるもう全くないという意識も無く、それでいっぱいいっぱい。

○送迎

送迎も幼少期から変わらず必要とされるケアである。Bさんが語るように、保育園の時期から成人期に至るまで、送迎による時間的制約は仕事をする上での課題となる。またGさんのケースに見られるのは、学校選択の最終責任は親という考え方のもと、校長先生から「(障害に対応した)安全保障はできません」と言われ、送迎も含む学校生活上の責任は親に課せられていたことを示す事例である。実際、Gさんは地域の小学校入学に際して、終日、親が廊下で待機することを条件として課せられている(その後、子どもの様子を見た担任教師の判断で、待機は数日で終了した)。

B:もう「(自分の働き方は)保育園(の子どもをもつ母親)以下やな」と思って…何にも知らん人がね、職場の人がね、新しく入ってきた人が、私がこんな勤務してるから、15時に帰ったりするから、「Bさん、(小さな)子どもさんのお迎えですか」みたいなん大体なるじゃないですか…「そやねん。二十歳の子、二十歳の子ちょっと迎えに行かなあかんねん、一人で帰って来られへんからな」とか言うて、って感じでね。

G:(小学校入学時に)支援学校に行きなさいという審査の結果やったんですけど、やっぱり普通学校にどうしても地域の学校に行かせたくって…そのかわり朝の行き帰りは小学校に私が連れて行くっていう条件で…

○部活動がない

中高生になれば放課後の子どもの居場所の一つとされる部活動が、障害児、特に重度の障害である場合、制限されている場合がある。Gさんのケースでも、単独通所できる子どもだけが対象となっており、gさんは対象外とされていた。障害児を対象とした特別支援学校であっても、すべての子どもに放課後の自主的な活動である部活動が保障されていないことを示している。

G:ちょっと悔しかったのは、高等部に行ったらクラブがあって野球部もあったから、うちの子すごい野球が好きやから(入れたかった)…そして、自分で家に通える子、通学支援学校のバスを使わずにクラブ活動の終わった後の時間でも、自分一人で通える子やしてって言われて、その頃はまだそんな(単独での通学の)練習してなかったからそこで無理やし、そうすかっで感じで、支援学校やのによって

○長期休暇

就労との両立の大きなハードルの一つとなっているのが、夏休み冬休みなどの長期休暇である。Aさんのように子どもが保育園に通っていた場合、夏休み休暇はほとんどないため、母親たちも就労継続できているが、小学校に入ったときから40日にも及ぶ夏休みのやりくりには苦勞することとなる。

A：支援学校に行くようになってもうちょっと（仕事の）時間伸ばせるかなと思ったんですけど、夏休み、あそこが…どうしてもクリアできなくて。ぎょうさん働くと逆に（子どものケアのための）支出の方が多くなって、計算しても計算しても駄目なんで、ああ駄目だと思ってもう半日勤務に（変更した）

○親による学童保育の運営

学童保育など子どもの居場所となるべき場所が、子どもの障害の状況によっては対応しきれない場合、親自身により居場所の運営を手がけることもあり得る。複数の対象者が、学童保育を運営した経験を有しており、そのことについてBさんは、学童保育を運営していたら「結局働けないんです」と述べており、「子どもの目線で思い立つ」ことで、その意義を見出しているのである。やはりここでも、親の就労に優先して子どものケアが選択されることとなる。

B：bさんが（小学校）低学年の間、「（学童保育を使えないので）障害のあるお母さんこんなん働かれへんやん」ってその時に思って、「おかしいやん」って思って、なんかちょっと悔しくて、「学童つくる」とか言ってつくったんです…夏休みめっちゃくちゃ長いじゃないですか。きっちり40日あってね。…結局働けないんです、それ（学童保育を）、自分で運営しとったら…自分がボランティアに入ってる羽目になったので、何のためにやってるかなって感じにもなったけど。…「親の就労保障なんで無いの」ってそんとき思って「おかしいやん」って思ったけど、「でもこの子らの余暇支援って無いやん」ってまた思って、子どもの目線でちょっと思い立って、なんかイベントやったりね、やってたんですけど。

○家族会、PTA等

障害のある子どもの学校や施設では、親が働いていないことを前提に家族会やPTAが設定されていることも少なくない。日中の時間に会議や行事が設定されていたり、役員などの当番が頻繁に回ってきて、就労しているとそれらが担えない状況にある。例えば、パートタイムで働くEさんは、仕事の休みはPTAの用事に使っていたことが「本来の休みがない」と負担になっていたことをうかがわせており、Lさんは子どもが通っていた盲学校では、2年に1回という高い頻度で役員が回ってきたことで、自分も含め周囲の母親で働いていた人は少ないと述べている。

E：高等部は、(PTA の) 役員をしたことはありましたけどねえ。ちょっと大変でしたねえ、やっぱり。自分の休みの日はその学校の用事に使っちゃって、もう本来の休みが何か無いような感じになっちゃいましたね…

L：盲学校でも PTA の役員は、2 年に 1 回ぐらい回ってきます。…盲学校自体は組織人数少ないから、結構 PTA 活動大変ですよ。…だから、盲学校のお母さんたちで、仕事してる人っていうのは少なかったですよ。

障害のある子どもに関わる PTA や家族会には、子どもたちの学校や福祉施設での生活を支えるという一般的な役割の他に、障害児者の生活環境を整えるために、社会や行政へ訴えていくといういわゆる代弁者としての機能もある。知的障害という特性により当事者が要求を届けにくい状況の中で、家族は代弁者としての役割を担ってきた。そのことは、一方で、母親たちにやりがいを作ることになり、就労やその他自分の生活よりもこれらの活動を優先する動機にもつながる。H さんは、PTA の会長を 3 年にわたって引き受けることで、行政などとの懇談をやってきたことを、I さんは、障害者の生活の拡大に向けて、家族会を通して国に訴えることが、自らの最優先の役割であると自認している。

H：(仕事よりも) PTA 優先ですよ。その時はこれときだけでいいから来てって、事務所(勤務先)の方に言ってもらったんで、今こんだけやってるから、とりあえず卒業するまでは、こっち(PTA)優先やし。…(PTA 優先だったのは)いずれは、自分の子に返ってくるからっていう思いでやってました。私、会長やったからいろんなところで発言もできたし、教育委員会との懇談とか教育福祉局の懇談とか、普通の一般校は学びの教室あるのに、支援学校の子どもにはないって言うのはおかしいし、働いているお母さんもいるしっていうので放課後活動をすごくアピールはしたんです。

I：それこそ北欧諸国みたいに…何も親亡き後の障害のある子どもたちが安心して生きていくそういう制度がきちんとあれば、(家族会は)そんなに必死になって活動続けないでも親睦的なことだけでいけば(良いけれど)、(自分は)今一番もっともっと仕事をつていうふうになる年齢ではあるんですけど、やっぱり国の制度が全然ないので、誰かが運動をしないと国の制度はどんどんどんどん後退していくので、それはほっとけないかなって思うので、そっちが重きになってくるのかなって

また、障害児の進路に関する情報も PTA などのつながりを通じて提供されることが多く、就労によって、PTA の活動に参加できないということは、子どもの進路選択というケア役割を十分に果たせないという状況につながる。F さんは、PTA を通じて案内される子どもの福祉施設の見学に、仕事のためあまり行けなかった経験について、次のように述べている。

F：(仕事をせずに) 家にいてはる人は、例えば作業所見学とかは、どっぷり行かれてた

方もおられます。私は（仕事をしていたので）もう役員の仕事をただこなすだけ。だから、確かにそのどっぴり行ってはった人が近くにいてはったので、働いている人だけがもらえない情報って沢山あるやろうなって思いました。

さらに、Iさんは、50歳前後という自分たちの世代は、（きょうだいの教育費負担が終わり）仕事をする必要性がなくなり身体的にも動けるということから家族会の中心を担わざるを得ないと考えている。また、一方で、全国的にも家族会の継承の難しさの問題は表面化してきているが、その要因の一つとして障害児をとりまく環境の違いによる親の子育て経験の違いは大きい。そういう意味では、今回の対象者である50歳前後の世代というのは、常時付き添い等を求められてきた世代と、ある程度資源が整備され就労なども考えられるようになった世代の過渡期に位置し、複数の対象者が、世代による子育て経験の違いについて言及している。その中でもIさんは、それぞれの世代のつなぎ役としての強い自覚を持った語りをしている。

I：もうこの家族会がちょっとほっとけないっていうか、やっぱり家族自身の中でも今結構若い世代のお母さん方フルタイムで働いていらっしゃる方とかも増えてきて…私たちのちょっと上は（学校時代も子どもに）ずっとつきっきりだった世代で、…その間をつなぐのに私らの世代が（きょうだいの）教育費がかからなくなって、自分の健康状態もまだ50代だったら融通きくし、じゃあこの世代でちょっと家族会がんばらないとなっていくふうになってきてるので…

○子どもの不調

障害のある子どもの健康状態というのは、その特性上、幼少期から成人まで安定的なものではない。発作や急病などが頻発するケースもあり、また入院などに至ると、病院側の体制だけでは足りず、家族に付き添いが求められることとなる。Bさん、Eさん、Jさんはこれまで子どもが頻繁に熱を出したり、発作を発症したときには、仕事を休んだ経験があり、特にEさん、Jさんの場合は職場で許容される有給の範囲を超えたり、非正規という働き方の中で居づらさを感じることとなり就労継続が困難になったと述べている。またKさんは、そのような子どもの不調が原因で福祉施設から退所を促された経験をもつ。現在の障害者の福祉施設への公的な報酬は、日割り単価が設定されており、利用者が休むことはそのまま施設の報酬減へとつながる。施設としてもそのように収入の見通しが安定しない利用者を受け入れることは経営上困難である場合も多い。さらに、Kさんは、現在も子どもの状態が安定せず、その日にならないと通所の可否が分からないため、就職できないと語っていた。

B：今までで一番、bが熱出したときとか、もう確実に休みますよね、行けないですもんね。…一番恐れてるのが怪我なんですけどね。入院とか、付き添いでしょう、間違いなく、個室ですわ、個室入って。だからもう就労保障もへったくれもないね。

E：発作は続く，その間年給の時間休をとったりとかしてたんですけども。入院が決まったので，もうこれは無理だな（と思った）。…発作が引き続きずっと起こっていたので，もう時間休をとっても休んでいられない，ということで，会社は辞めました。

J：うちの子，小児ぜんそくっていうのがあって，結構休んだりその突然熱を出したりとかで…やっぱり途中抜けることもできないっていうのがあったので，（仕事を続けるのが）どうしても難しかったですね。子どもが突然熱出て本当に「お迎えに来てください」とか言われるんでね。なんかあったら，「やっぱり学校としては，おいておくわけにはいかない」って言われるんで，「迎えに行かないかん」とかってなると，「今（仕事なので）行けません」って言う訳にもいなくなっていて，だからもう，迷惑かかるんでって感じでもう（仕事に）行かなくなりましたね。

K：養護学校卒業して，福祉施設行ったんですけど，やっぱりしんどかったのか，段々ちょっと休みがちになって，最終的には半分以上休んだっけな。そうすると通所しないと…施設も（報酬が）入らないし，それで困ったかどうかわかんないんですけど，退所を言われて。…やっぱり（kさんが福祉施設を）休んでて，…ほとんど家に放ったらかしで仕事行ってたような感じで。それ気になるじゃないですか

このような子どもの不調などに際して，母親の気持ちは揺れ動く。さらに，周囲の人々の「母親だから」という視線にさらされるとより一層，子どもとケアと自分の仕事のバランスは子どもに傾く。Lさんも子どもの不調の際に，自分の母親に「あなたの代わりは誰もいない」と言われた言葉をきっかけに，仕事を辞め，ケアに専念することにしたと語っている。また，Gさんは，学童の利用を申し込みに行った際に，障害児を預けてまで仕事をする必要があるのかという専門職の言葉に傷ついたと語る。母親自身が何らかの形で内面化しているケアラー役割を周囲の人から改めて強調されることになった場合，母親たちは子どもか，自分の人生かという引き裂かれ感を感じるのであろう。

L：（仕事を辞めたのは）やっぱり子どもの熱だったと思います。二人（自分と子ども）とも何か変に，何か風邪ひいたりなんかして大変だった。…その時母に言われたのが，「私の代わりは誰もいない」とっていうのはすごい言われたんですよ。だから私がもし万が一倒れた場合に，…「もう私は（Lさんの相手は）やっぱりちょっと無理やから，あなたが倒れたらもう終りよ」と言われて，もう辞めたんです結局…もうやっぱり私はのんびりしてるのが良いと思って，趣味に逃げることにしました。

G：（学童のことを）お願いしに行ったときにも酷かったのが，（学童の指導員に）そんなにお金欲しいですかって言われて「そうじゃないでしょって。もちろんお金必要やしうちの子が療育とか，そのいろんなねとこに行ったり，勉強したり，私が勉強したりするのにすごいお金もいるし，将来的にもお金あった方が安心じゃないですか，あの

病気がどうなっていくか分からへんしいるでしょ」って言ったら、そう言われて「ええっ」という感じやったんですけど、それが、学童の指導員の言葉やってちょっとがっかり

6. まとめ

本対象者が子育てをしてきた時代背景としては、冒頭でも述べたように「障害児の母親が働くこと」の社会的合意は形成されておらず、それを保障する社会資源も整備されていなかった。今回の対象者たちは、母親の就労が想定外とされていた時期から、何らかの形での就労の可能性が開けている現在の過渡期に子育てをしたと言える。

今回の対象者の中には、現在フルタイムの人も含め正規職員として雇用されている人はいなかった。また、初職から同じ職場・同じ雇用形態を継続している人もいなかった。限定的なケースではあるが、この事実自体に障害のある子どもをケアする母親の就労の困難が表れているといっても過言ではない。

現在に至る職の経路については、初職の職業選択の時点での、就労への志向性が反映していることは否めない。【図1】に示している通り、現在、フルタイムの人たちは、結婚時点、あるいは障害のある子どもの誕生時点でフルタイム、そのうち何人かは正規職員として採用されており、現在、パートタイム、無職の場合はそのようなケースは皆無であった。子どもが生まれた当時、正規職員であった人の中には、「子どもの頃からの憧れの職業」「小さい頃から、ずっと働きたいと思っていた」と語っている。様々な分岐点におけるそのような職業観の影響は否めない。

しかし、それを除いたとしても、やはり障害のある子どものケアと就労の両立には困難が付きまとう。一般的には、「小1プロブレム」と呼ばれるような母親の就労を危うくする子どもの居場所がない状況が何度も何度もやってくるのである。今回の調査結果で言えば、療育（母子通園）、学校選択、小学1年生（学童保育の受け入れの可否）、小学4年生（学童保育が利用できなくなる）、成人になっての福祉施設の就業後に至るまでのあらゆる場面での子どもの不調などである。特に、「小4の壁」とも言えるような最大の危機は、出産後継続してフルタイムで働き続けていた人も就労を断念する子どもの恒常的な放課後の居場所がなくなるときであった。これは、通常の子どもの場合で言えば、小4以降は親が就労していても子どもたち同士あるいは一人で時間を過ごすことが可能となるとみなされての制度設計であるが、そのような一般的な制度では幼少期から一貫して変わらないケアを必要とする障害児には対応できないことを示しているものである。

制度が対応しきれないこれらの危機を、祖父母、きょうだい、ボランティア、友人などのインフォーマル資源を活用することで乗り切ったケースもあった。しかし、これらのインフォー

マル資源は、きょうだいや祖父母が体力的・時間的に対応しきれなくなったり、ボランティアや友人とつながることのできる個人的な資質や運のようなものに左右されるものであり、すべての者にアクセス可能な資源にはなり得ない。個人的な事情を超えて、すべての者に普遍的なケアと就労の両立を保障する制度の確立が求められる。

今後の課題として、今回は分析しきれなかった点を挙げておく。就労することが子どもとの関係にどのような影響を及ぼすのか、あるいは夫婦関係にどのような影響を及ぼすのか（稼働の有無が夫婦間の交渉力に影響を及ぼすという先行研究多数あり）、母親自身の自らの人生への評価等にどのような影響を及ぼすのかという点については別稿で検討したい。

また社会資源の整備状況によって、母親の就労状況や意識にどのような影響を及ぼすのか、今回対象とした人とは異なる働き方をしている人（例えば、初職から一貫して正規職として継続的に働いている人）の実際はいかなるものかについての検討も必要だと考えるので、世代の異なる対象者との比較検討も試みる必要があると考える。

最後になるが、お忙しい中、インタビューにご協力いただき、プライバシーに踏み込んだ貴重なお話を聞かせていただいた皆様に感謝の気持ちを記したい。

引用・参考文献

- ・ Arie Hochschild (1989=1990) “The second shift, Working parent and the Revolution at Home” (=田中和子訳『セカンド・シフト アメリカ 共働き革命のいま』朝日新聞社)
- ・ 江尻桂子・松澤明美 (2013) 「障害児を育てる家族における母親の就労の制約と経済的困難—障害児の母親を対象とした質問紙調査より」『茨城キリスト教大学紀要第47号』
- ・ 木全和巳 (2010) 「レスパイトケア」茂木俊彦編集代表『特別支援教育大辞典』旬報社
- ・ 佐々木さつき (2012) 『子育て期にみる女性のライフコース選択の困難』クリエイツかもがわ
- ・ 田中智子 (2010) 「知的障害者のいる家族の貧困とその構造的把握」全国障害者問題研究会『障害者問題研究37』
- ・ 西村純子 (2014) 『子育てと仕事の社会学 女性の働きかたは変わったか』弘文堂
- ・ 藤原里佐 (2006) 『重度障害児家族の生活—ケアする母親とジェンダー』明石書店
- ・ 丸山啓史 (2013) 「障害児の母親の就労と祖父母による援助」『京都教育大学紀要 No. 122』

本研究は、科学研究費助成研究 若手研究 (B) 「障害児者の母親におけるワーク・ロスの実相と社会的支援—労働とケアの両立の困難」(代表：田中智子) による研究成果の一部である。

(たなか ともこ 研究員／佛教大学社会福祉学部准教授)